

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan
Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating
(Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo)**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh

Hartono Ahmad

NIM 15.0402.0018

Dibimbing oleh

Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.

Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA.

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2019

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan
Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating
(Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo)**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh

Hartono Ahmad

NIM 15.0402.0018

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2019

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo)**” yang ditulis oleh **Hartono Ahmad**, dengan **NIM 1504020018** Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang *dimunqasyahkan* pada hari Rabu **21 Agustus 2019** bertepatan dengan **20 Dzulhijjah 1440 H**, sesuai dengan catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 16 September 2019 M
16 Muharram 1441 H

TIM PENGUJI

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------|-----------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M, M.M. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, M.A. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Abdain, S.Ag., M.H.I. | Penguji I | (.....) |
| 4. Hendra Safri, S.E., M.M. | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Dr. Hj. Ramlah M, M.M.
NIP. 19610208 199403 2 001

Hendra Safri, S.E., M.M
NIP. 19861020 201503 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hartono Ahmad

Nim : 15 0402 0018

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul : “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo).”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau dipublikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Palopo, 27 Julii 2019
Yang membuat pernyataan,

Hartono Ahmad
NIM. 15 0402 0018

NOTA DINAS PENGUJI

Palopo, 27 Juli 2019

Lamp :
Ha : Skripsi
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO
Di-

Palopo

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Hartono Ahmad
NIM : 15 0402 0018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo).”

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk ujian *munaqasyah*
Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Penguji I

Dr. Abdain, S.Ag., M.H.I.

NIP. 19710512 199903 1 002

NOTA DINAS PENGUJI

Palopo, 27 Juli 2019

Lamp :
Ha : Skripsi
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO
Di-

Palopo

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Hartono Ahmad
NIM : 15 0402 0018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo).”

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk ujian *munaqasyah*
Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Penguji II

Hendra Safri, SE., M.M.
NIP. 19861020 201503 1 001

PERSETUJUAN PENGUJI

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo)”**, yang ditulis oleh:

Nama : Hartono Ahmad
Nim : 15 0402 0018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Disetujui untuk diujikan pada ujian munaqasyah
Demikian untuk proses selanjutnya.

Palopo, 27 Juli 2019

Penguji I

Penguji II

Dr. Abdain, S.Ag., M.H.I.
NIP. 19710512 199903 1 002

Hendra Safri, SE., M.M.
NIP. 19861020 201503 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 27 Juli 2019

Lamp :
Ha : Skripsi
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO
Di-

Palopo

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Hartono Ahmad
NIM : 15 0402 0018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo).”

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk ujian *munaqasyah*
Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.
NIP. 19781127 200312 1 003

NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 27 Juli 2019

Lamp :
Ha : Skripsi
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO
Di-

Palopo

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Hartono Ahmad
NIM : 15 0402 0018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo).”

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk ujian *munaqasyah*
Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing II

Tajjuddin, SE., M.Si., Ak., CA.
NIP. 19771212 200501 1 014

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo)”**, yang ditulis oleh:

Nama : Hartono Ahmad
Nim : 15 0402 0018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Disetujui untuk diujikan pada ujian munaqasyah
Demikian untuk proses selanjutnya.

Palopo, 27 Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.
NIP. 19781127 200312 1 003

Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA.
NIP. 19771212 200501 1 014

PRAKATA



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Alhamdulillah, segala Puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas segala Rahmat dan Karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan BSM KCP Palopo).”** dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan harapan.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasulullah saw. keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman. Nabi yang diutus Allah swt. Sebagai uswatun hasanah bagi seluruh alam semesta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak menghadapi kesulitan. Namun, dengan ketabahan dan ketekunan yang disertai dengan doa, bantuan, petunjuk, masukan dan dorongan moril dari berbagai pihak, sehingga Alhamdulillah skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada orang tua tercinta, ayahanda Ahmad Rahman, ibunda Nurmi Nurdin yang senantiasa memanjatkan doa kehadiran Allah swt. memohonkan keselamatan dan kesuksesan bagi putranya, telah mengasuh dan mendidik penulis dengan kasih sayang sejak kecil hingga sekarang. Begitu banyak pengorbanan yang telah mereka berikan kepada penulis baik secara moril maupun materil. Sungguh penulis sadar tidak mampu untuk membalas semua itu. Hanya doa yang dapat penulis berikan untuk mereka semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah swt.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu:

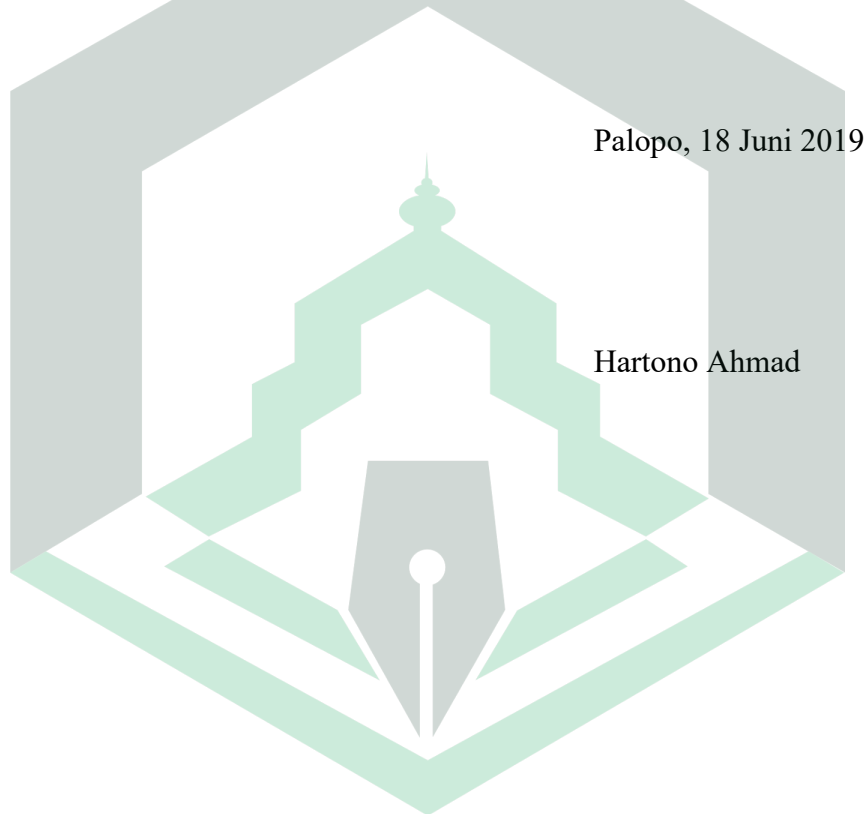
1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abdul Pirol, M. Ag, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. H. Muammar Arafat, M.H. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Akademik dan Perencanaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, M.A. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Akademik dan Perencanaan, Tadjuddin, SE., M.Si., AK.,CA. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Takdir, S.H.,M.H. dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah, Hendra Safri, S.E., M.M, yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Dosen Pembimbing I, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M. dan Dosen Pembimbing II, Tadjuddin, SE. ,M.Si., AK., CA. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Ibu Dosen dan Staf IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan memberikan tambahan ilmu, khususnya dalam bidang pendidikan agama Islam.
5. Kepala Perpustakaan dan segenap karyawan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
6. Para Karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Palopo yang telah memberikan kemudahan untuk mengumpulkan data-data terkait penulisan skripsi penulis

7. Kepada saudara-saudaraku dan seluruh keluarga yang tak sempat penulis sebutkan yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat Maccarita (Mursidin, Abd. Ridwan, Ardi Wiranata, Muh. Fadli, Isra, Wellasari, Wiwin Riski Windarsari, Nurul Ulya, Nirwana, Nurul Abida M.Amin) yang senantiasa menjaga kekompakan, persaudaraan, dan telah rela mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktunya untuk membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat Kaci-Kaci (Hasbarul, Baso. N, Hartono Ahmad, Muh. Jisal, Muhammad Ma'rufMusrajab Abdullah, Triani M, Misrawati, Miftahul Janna, PuputKusmawati, Marhayani, Nafa, Dahlia, Wildayanti) yang senantiasa menjaga kekompakan, persaudaraan, dan telah rela mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktunya untuk membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan terutama angkatan 2015 Perbankan Syariah C dan Posko KKN Desa Ujung Mattajang yang selama ini selalu memberikan motivasi dan bersedia membantu serta senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.
11. Keluarga besar Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI) Syariah Economic Association (SEA), Forum Silaturahmi Studi Ekonomi Islam (FoSSEI) Sulawesi Selatan dan Papua, beserta Ka-FoSSEI Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah mendoakan sehingga skripsi penulis dapat terselesaikan.
12. Keluarga besar Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Perbankan Syariah 2017/2018 yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

14. Senior penulis (Kak Erwin, Kak Riswan, Kak Ichani, Kak Daliati, Kak Hasrida, Kak Nina, Kak fatma, Kak Hasyuni) yang selama ini memotivasi, mengkritik, dan membantu penullis selama menyusun skripsi ini..

Teriringdoa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dariAllah swt. Dan selalu diberi petunjuk ke jalan yang lurus serta mendapat Ridho-Nya amin.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan sistem ekonomi Islam dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah swt. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah di sisi-NyaAmin.

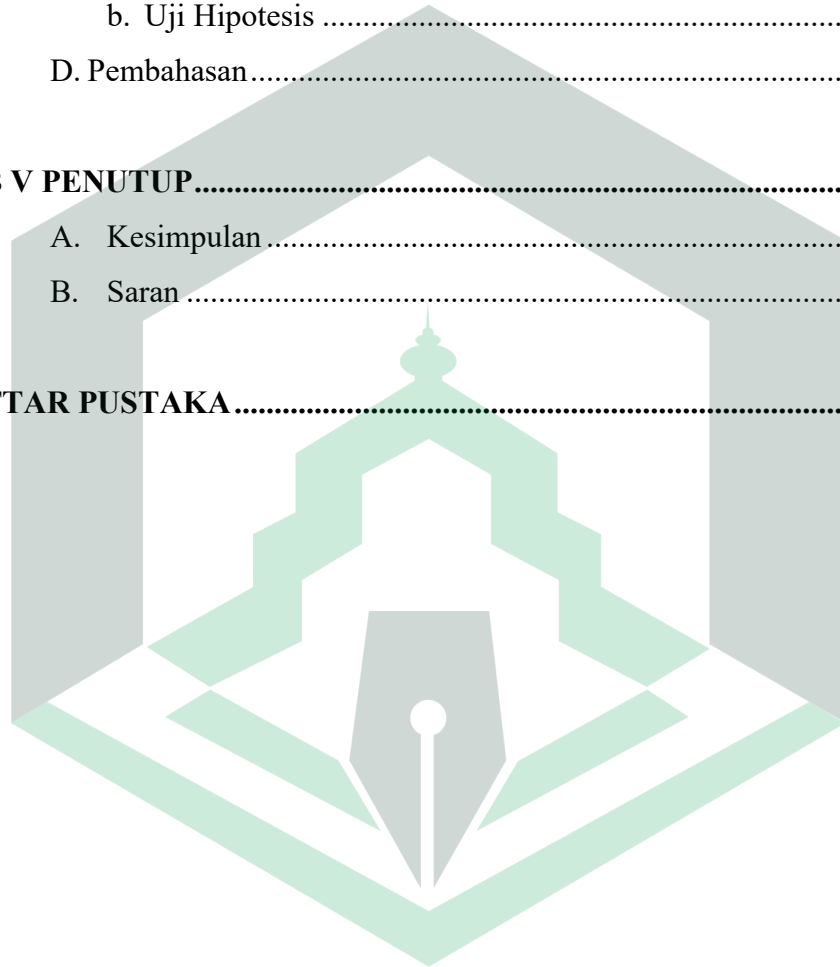


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS PENGUJI	iii
PERSETUJUAN PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
PERSETUJUAN PEMBIMBING	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
DAFTAR SINGKATAN DAN SIMBOL	xvi
ABSTRAK	xvii
PRAKATA.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Kajian Pustaka	10
1. Sumber Daya Manusia	10
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	10
b. Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia	11

c. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	11
d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengambilan Keputusan dalam perencanaan SDM	16
2. Etos Kerja	20
a. Pengertian Etos Kerja.....	20
b. Kategori Etos Kerja.....	22
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	23
d. Cara Menumbuhkan Etos Kerja.....	24
e. Prinsip-Prinsip Etos Kerja.....	25
f. Terbentuknya Etos Kerja Islami	26
g. Indikasi-Indikasi Orang Beretos Kerja Tinggi.....	27
h. Ciri Etos Kerja Muslim	28
3. Pengalaman Kerja	31
a. Pengertian Pengalaman Kerja	31
b. Pengukuran Pengalaman Kerja	32
c. Faktor Pengalaman Kerja.....	33
d. Indikator Pengalaman Kerja.....	34
C. Hipotesis Penelitian	35
D. Kerangka Pikir	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Sumber Data	38
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Metode Analisis Data.....	39
1. Uji Instrumen.	40
2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3. Analisis Regresi	44
4. Uji Hipotesis	45

5. Uji Moderated Regression Analysis.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskripsi Objek Penelitian	48
B. Karakteristik Responden.....	57
C. Hasil Penelitian	60
a. Uji Asumsi Klasik.....	60
b. Uji Hipotesis	64
D. Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas	39
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 3.3 Jenis Variabel Moderasi	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi	61
Tabel 4.7 Koefisien Determinasi.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (<i>Uji t</i>)	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Variabel Moderating Pertama	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Variabel Moderating Kedua	65

ABSTRAK

Nama : Hartono Ahmad

NIM : 15 0402 0018

Judul : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo).

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Pengalaman Kerja

Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Permasalahan etos kerja yaitu terkait dengan kualitas sumber daya manusia dan pengalaman kerja yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Perilaku sering terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja. Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderating.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu *total sampling*. Data diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan *Moderating Multiple Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan **SPSS for windows**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja berpengaruh positif sebesar 42,4% dan signifikan ($0.000 < 0,05$). (2) Hasil MRA (*Moderated Regression Analysis*) menunjukkan peningkatan pada hasil uji regresi variabel moderating dari 42,4%-56,3%. Artinya dengan adanya pengalaman kerja memperkuat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja.

Implikasi dari penelitian ini yaitu lembaga keuangan syariah khususnya Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palopo untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan dalam mencapai visi dari Bank Syariah Mandiri itu sendiri, karena kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Etos kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis usaha. Etos kerja dapat memberikan kontribusi besar dalam penerapannya. Etos kerja memiliki peran penting dalam upaya menciptakan serta meningkatkan sikap positif pegawai terhadap segala perubahan sebagai upaya adaptif organisasi untuk perubahan yang senantiasa terjadi (dinamis) di sekitarnya.¹ Hal tersebut dapat diartikan bahwa etos kerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menanggapi keadaan yang ada di sekitarnya sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi.

Salah satu komponen yang memengaruhi etos kerja adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu dari faktor internal yang memegang peranan penting dalam penentuan keberhasilan suatu lembaga maupun organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Permasalahan yang tengah dihadapi saat ini yaitu sumber daya manusia kurang memiliki etos kerja, kompeten dan terampil. Sedangkan untuk menciptakan etos kerja yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Sebuah lembaga maupun kelompok bisa memberikan edukasi bagi sumber daya manusianya. Hal ini sejalan

¹Azhar Karim, “Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok”, dalam jurnal Balitbang Vol.1 Tahun 2016, h. 22

dengan teori yang dikemukakan oleh Biatna bahwa untuk menghasilkan kinerja, etos kerja dan prestasi kerja tidak hanya dibutuhkan keterampilan melainkan juga semangat, etika dan kegairahan dalam memperoleh prestasi kerja.² Hal tersebut dapat dicapai sesuai dengan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Kunci kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi adalah etos kerja.³ Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Secara umum etos kerja pegawai masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu.

Kondisi di atas juga terjadi di kota Palopo, pada lingkungan Bank Syariah Mandiri, masih banyak karyawan yang belum memiliki disiplin yang baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan doa pagi dan keterlambatan jam masuk kerja, ada beberapa karyawan yang terlambat mengikuti doa pagi dan keterlambatan jam masuk kerja, ini menjadi persoalan penting bagi seorang pemimpin. Pemimpin memiliki kontribusi penting dalam mengembangkan sikap

² Biatna. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001" dalam jurnal Standarnisasi Vol 3 No 9 Tahun 2007, h. 105

³ Maman Sulaeman. "pengaruh penerapan nilai-nilai islam dan komitmen terhadap etos kerja dan dampaknya kepada kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintah kabupaten tasikmalaya" dalam jurnal ekonomi dan studi pembangunan Vol 17 No 2 Tahun 2016, h. 104-114

dan etika bawahannya dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu mengetahui kelebihan dan kekurangan dari karyawannya.

Dalam Islam, etos kerja merupakan perbuatan individu yang membuahkan keyakinan individu yang begitu mendalam bahwa bekerja itu tidak hanya untuk memuliakan diri, menunjukkan sisi kemanusiaan, melainkan yang tidak kalah penting yaitu sebagai suatu bentuk manifestasi dari amal saleh. Sehingga bekerja tidak hanya memperlihatkan fitrah dari seorang muslim namun didasarkan pada prinsip-prinsip keimanan, juga sekaligus untuk meninggikan martabat diri sebagai seorang hamba Allah yang berusaha untuk menjadikan dirinya sebagai pribadi yang dapat dipercaya, memperlihatkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian dan optimisme.⁴

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumuah (62) : 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ١٠

Terjemahnya :

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S. Al-Jumuah : 10).⁵

Pendekatan yang juga memeengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam bekerja yaitu kurangnya pengalaman kerja. Pengalaman kerja diarahkan untuk memberikan kemaslahatan terbesar bagi karyawan dalam menciptakan etos kerja yang optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengalaman kerja adalah

⁴<https://muhsultans.blogspot.com/2013/09/pengertian-dan-maksud-etoskerja-dalam.html>

⁵ Kementrian Agama RI, “*Al-Quran dan Terjemahnya*”, (Jakarta : CV, Pustaka Agung Harapan, 2006), h.809

salah satu kata kunci di dalam menciptakan etos kerja yang baik dalam suatu perusahaan. Dampak selanjutnya adalah dapat mengurangi tingkat permasalahan kerja dalam suatu perusahaan. Adanya pengalaman kerja bagi sumber daya manusia yang dilaksanakan bagi perusahaan diharapkan dapat menciptakan etos kerja yang lebih bermutu sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang makin terampil, berkualitas dan berpengalaman sehingga lebih memudahkan dalam meraih kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan mengangkat judul “**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating**”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap etos kerja
2. Apakah pengalaman kerja memoderasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap etos kerja

2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja memoderasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu digunakan sebagai salah satu referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu digunakan sebagai petunjuk dalam penerapan di lapangan tentang pengembangan sumber daya manusia dan etos kerja.

E. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu kualitas sumber daya manusia (X), etos kerja (Y) dan pengalaman kerja (X2). Berikut ini tabel definisi operasional variabel dan ruang lingkup penelitian.

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kualitas Sumber Daya Manusia	Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan tujuan	1. Pendidikan 2. Keterampilan 3. Sikap ⁶

⁶ Nur Fuad dkk, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi*, Dalam Jurnal EMBA Vol.5 N0.2 Tahun 2017, h. 1654.

		tertentu.	
2.	Etos Kerja	seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan mendasar yang disertai komitmen total pada pola pikir kerja yang integral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Pegawai 2. Disiplin Kerja 3. Motivasi Kerja⁷
3.	Pengalaman Kerja	Modal utama yang dimiliki oleh seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama Waktu/Masa Kerja 2. Penguasaan Pekerjaan 3. Tingkat Keterampilan⁸

⁷ Ilham Baharuddin dkk, “Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar”, Dalam Jurnal Indonesian Journal Of Business and Management Vol.2 N0 1 Tahun 2016,

⁸ Indra Basari, “Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Centra Multi Karya Bandung”, Dalam Jurnal Universitas Komputer Indonesia, h. 6.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian yang dimaksud adalah untuk mendapatkan tentang posisi penelitian ini dengan kaitannya dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh kalangan akademis. Hal ini ditemukan guna menghindari kesamaan objek penelitian dan untuk menentukan letak perbedaan dengan penelitian yang pernah ada.

1. Mouren Bawelle dan Jantje Sepang dalam Jurnal “*Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*”. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹ Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya meneliti tentang etos kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, populasi dan sampel penelitian yaitu Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo sedangkan penelitian Mouren Bawelle dan Jantje Sepang menggunakan metode penelitian assosiatif dengan populasi dan sampel penelitian karyawan PT. BRI Cabang Tahuna.

¹Mouren Bawelle dan Jantje Sepang dalam Jurnal “*Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*”. Tahun 2016, h.353

2. Ayuk Wahdanfiari Adibah dalam Skripsi *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”*.³ Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif terhadap variabel etos kerja sedangkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja. Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya menggunakan etos kerja sebagai variabel independen, menggunakan data primer yaitu angket. Sedangkan perbedaannya yaitu populasi dan sampel penelitian.
3. R. Iim Takwim dalam Jurnal *“Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan”*. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa permasalahan konflik dan motivasi kerja mengakibatkan etos kerja cenderung menurun yang mengimplikasikan pada penurunan kinerja karyawan. Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya menggunakan variabel independen yaitu etos kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada populasi dan sampel penelitian.⁴

³Ayuk Wahdanfiari Adibah dalam Skripsi *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”*. Tahun 2014, h. 17

⁴R. Iim Takwim , *“Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan”* dalam Jurnal Riset Manajemen Vol. 1 Tahun 2016, h. 2

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	2016	Mouren Bawelle dan Jantje Sepang dalam Jurnal <i>“Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna”</i> .	Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya meneliti tentang etos kerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel penelitian dan variabel yang digunakan.
2	2014	Ayuk Wahdanfiari Adibah dalam Skripsi <i>“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”</i>	Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif terhadap variabel etos kerja sedangkan variabel pengalaman kerja berpengaruh	Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya menggunakan etos kerja sebagai variabel independen, menggunakan data primer yaitu angket	perbedaan penelitian dan peneliti terletak pada populasi dan sampel penelitian

			positif terhadap etos kerja.		
3	2016	R. Iim Takwim dalam Jurnal “ <i>Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan</i> ”.	Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa permasalahan konflik dan motivasi kerja mengakibatkan etos kerja cenderung menurun yang mengimplikasikan pada penurunan kinerja karyawan.	Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya menggunakan variabel independen yaitu etos kerja.	perbedaan yaitu terletak pada populasi dan sampel penelitian.

B. Kajian Pustaka

1. Sumber Daya Manusia

- a. Berikut ini ada tiga pengertian, yang masing-masing mengatakan sebagai berikut:
 - 1) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di bidang suatu organisasi maupun lembaga (karyawan).
 - 2) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai pelopor organisasi maupun lembaga dalam mewujudkan eksistensinya.
 - 3) Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu kelompok bisnis yaitu potensi yang menjadi asset dan juga berfungsi sebagai modal (*non material atau material*) , yang dapat diwujudkan menjadi sebuah potensi yang nyata baik

secara fisik maupun *non*-fisik dalam menentukan baiknya eksistensi sebuah organisasi.⁵

b. Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia dalam istilah lain sering disebut: “*personal administration*” (Sukanti). Beberapa istilah tersebut dalam bidang pendidikan.

Penjelasan lebih lanjut mengenai konsep pengelolaan sumber daya manusia menurut (*Flippo*) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan serta pengendalian terhadap tenaga kerja, dalam hal pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan juga pemutusan hubungan kerja sebagai upaya dalam mencapai suatu tujuan atau sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.⁶

c. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang paling utama dan sangat penting dalam pembangunan ekonomi. Seperti lazimnya, tenaga kerja akan cenderung melakukan migrasi dari daerah ke daerah lain dengan kesempatan kerja besar dan upah tinggi.⁷

⁵H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Cet 3: Gadjah Mada University Press, 2000), h.40

⁶ Nanang Nuryanta. “*Pengelolaan Sumber Daya Manusia*”(Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). Jurnal Pendidikan Islam. No.1.Vol.1. (2008). h. 59-60

⁷ Aziz Jakfar dkk, “*Studi Sumber Daya Manusia Terhadap Industrialisasi Di Madura*”. Jurnal Pengembangan Energi Nuklir. No.2.Vol.9. (2007). h. 38

1) Metode Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Metode yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya ialah metode pendidikan dan metode pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan dibidang pengembangan SDM. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adalah adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan.

Metode pendidikan sebagai suatu metode pengembangan untuk karyawan manajerial. Tenaga manajerial adalah mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain. Metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk karyawan operasional. Hal ini disebabkan oleh karakteristik kepribadian untuk para manajer berbeda dengan karyawan operasional. Metode pendidikan antara lain :⁸

a) Metode kuliah atau ceramah

Metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah yang banyak dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih mencatatnya dan memersepsikannya. Metode kuliah ini merupakan suatu metode

⁸ Luthfy Rizki Auliano dalam skripsi "*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur*". Tahun 2017, h.24

tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif, teknik kuliah ini cenderung diterapkan dengan komunikasi searah saja.

b) Metode diskusi

Metode ini dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusnya serta cara-cara bagaimana menyakinkan orang lain untuk percaya akan pendapatnya itu. Peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan yang mutlak benar, jadi harus ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberikan informasi. Tujuan metode ini untuk mencari metode yang tepat dan baik dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para peserta pengembangan tersebut.

c) Metode studi kasus

Dalam metode ini pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pelatihan, kasus ini tidak disertai dengan data yang komplit atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data atau informasi dari luar dalam mengambil setiap keputusan dalam setiap masalah yang dihadapi.

d) Permainan bisnis

Permainan bisnis merupakan pelatihan yang dilakukan dengan cara menciptakan kompetensi tertentu (dalam bentuk game) untuk bersaing dalam memecahkan suatu masalah atau kasus. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi operasi-operasi bisnis.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk mengurangi ketergantungan pada pencairan pegawai baru, karena pegawai yang ada senantiasa dikembangkan kemampuannya guna menghadapi

keusangan pegawai (*employee obsolescence*), perubahan-perubahan sosial dan teknik (*sociotechnical changes*), tindakan afirmatif, dan *turnover* pegawai.⁹

a) *Employee obsolescence* (Keusangan Pegawai)

Pegawai yang usang adalah pegawai yang pengetahuan atau kemampuannya sudah tidak menghasilkan untuk kerja yang baik. Usang karena usia atau penanggulangannya, yaitu pensiun. Tapi belum tentu pegawai usang karena usianya.

Gejala-gejala keusangan adalah:

- (1) Sikap tidak pantas
- (2) Unjuk kerja yang rendah
- (3) Sering melakukan kesalahan
- (4) Prosedur kerja yang dipakai sudah kuno

Meskipun keusangan bisa timbul dari dalam diri individu, tetapi keusangan merupakan hasil dari kegagalan orang dalam menerapkan teknologi baru, prosedur baru atau perubahan-perubahan lainnya.

Burack dan Gopal menyatakan, *“the more rapidly the environment changes, the more likely employees will become obsolete”*.

Untuk menghindarkan keusangan, perusahaan hendaknya:

- (1) Secara periodik menilai kebutuhan
- (2) Membuat program untuk mengembangkan kemampuan baru

⁹ CHR. Jimmy L. Gaol, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet 2: Kompas Gramedia, 2014), h.231-233

(3) Melakukan tindakan *proactive* situasi di mana pegawai dalam posisi untuk tidak bisa dipromosikan lagi, tetapi juga tidak dapat didemosi atau ditransfer (*career plateau*). Dalam situasi ini keusangan makin menjadi.

b) Sociotechnical Changes (Perubahan-Perubahan Sosial dan Teknik)

Perubahan sosial dan teknologi juga merupakan tantangan bagi kepegawaian. Misalnya, kebudayaan menyebabkan banyak perusahaan merancang kembali program pengembangan bagi pekerja wanita agar ada *equal employment*. Demikian pula, perubahan teknologi yang cepat mengharuskan perusahaan melakukan program pengembangan secara berkelanjutan.

(1) *Affirmative action*

(2) *Employee turnover*

Tingginya *turnover* merupakan masalah bagi pekerjaan yang memang memerlukan keahlian, karena dengan demikian perusahaan harus melatih pegawai baru dan latihan memakan waktu yang tidak sedikit. Adanya *turnover* menciptakan tantangan khusus untuk pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi, dengan program pengembangan yang baik pun, malah program tersebut memberi kontribusi bagi terciptanya *turnover*.

Pengembangan SDM dalam jangka panjang berbeda dengan latihan untuk jabatan spesifik tertentu. Pengembangan SDM dalam jangka panjang merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian, sedangkan latihan untuk jabatan tertentu merupakan tanggung jawab supervisor. Melalui pengembangan pegawai yang ada sekarang, maka perusahaan dapat mengurangi ketergantungannya untuk mencari pegawai baru. Jika pegawai dikembangkan semestinya, maka lowongan

kerja yang dapat ditemukan dalam perencanaan SDM dapat diisi dari sumber internal (*internal resources*)

Keuntungan pengembangan SDM bagi perusahaan adalah perusahaan dapat memperoleh pegawai secara terus menerus (tidak ada jabatan yang kosong/mandeg), sedangkan bagi pegawai, keuntungan pengembangan adalah adanya keterkaitan dengan perusahaan (*sense of belonging*).

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Dalam Perencanaan SDM

Oleh karena pengambil keputusan atau pembuat kebijaksanaan adalah individu (manusia) yang hidup dalam sebuah masyarakat sebagai makhluk yang tidak sempurna, maka selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun dari luar dirinya. Pengaruh itu dapat dibedakan menjadi beberapa faktor yang apabila tidak berhati-hati dapat mengakibatkan pengambilan keputusan/ pembuatan kebijaksanaan menjadi tindakan penyalahgunaan wewenang, yang cenderung dapat kurang menguntungkan.

Di samping itu sering dihadapi juga pengaruh satu atau lebih faktor tersebut yang sangat kuat, sehingga tidak dapat dihindari oleh pengambilan keputusan/pembuat kebijaksanaan. Berikut ini diketengahkan sekurang-kurangnya 7 faktor yang berpengaruh pada pengambilan keputusan dan pembuatan kebijaksanaan : ¹⁰

¹⁰ H. Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif* (Cet 4: Gadjah Mada University Press, 2008), h.100-107

1) Kondisi yang menekan

Faktor ini adalah sesuatu dari luar yang tidak dapat diletakkan/dihindari oleh [pengambilan keputusan/pembuat kebijaksanaan, yang mengharuskannya mengambil keputusan/membuat kebijaksanaan yang berbeda dari keputusan yang semula akan ditetapkannya.

2) Institusi/ Peraturan

Pengambilan keputusan/ pembuatan kebijaksanaan dibatasi oleh bidang operasional organisasi/ perusahaan sebagai institusi yang terikat pada bidang bisnis masing-masing, misalnya perusahaan di bidang jasa perhotelan harus membuat keputusan atau kebijaksanaan tentang kualifikasi SDM dalam perencanaan SDM yang tidak sama dengan perusahaan farmasi.

3) Kepribadian dan Inteligensi

Pengaruh ini bersumber dari dalam diri pengambil keputusan/ pembuat kebijaksanaan berupa faktor kepribadian atau inteligensi, yang tidak dapat direkayasa atau dirubah. di antaranya berupa isfat-sifat, sikap, cara berpikir sebagai cerminan kepribadian tenaga perencana dapat mempengaruhi keputusan dan kebijaksanaan dalam membuat perencanaan SDM. Misalnya sifat/ kepribadian *intover*, cenderung tidak menyenangi masukan dari orang lain seperti manager bidang/ departemen, sehingga dalam merumuskan kualifikasi akan sangatterbatas, berbeda dengan yang bersifat/berkepribadian *ekstrover* yang terbuka pada orang lain.

4) Kualitas Data Atau Informasi

Faktor ini sebenarnya sudah banyak dibahas dalam uraian-uraian terdahulu, khususnya dalam uraian tingkat keakuratan (*certainty*) dalam spektrum pengambilan keputusan. Untuk itu uraian berikut ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan termasuk juga dalam perencanaan SDM. Dengan kata lain perlu ditekankan kembali bahwa pengambilan keputusan yang paling akurat tergantung pada kecukupan dan kelengkapan (kuantitatif) dan ketepatan atau relevansi data (kualitatif) yang dipergunakan.

5) Tingkat Kepastian (*certainty*)

Faktor ini telah diulas secara rinci dalam pembahasan di atas dan pada pembahasan mengenai spektrum pengambilan keputusan pada uraian-uraian terdahulu. Untuk itu secara singkat perlu diketengahkan ulang bahwa pengambilan keputusan dalam perencanaan SDM sangat dipengaruhi oleh cara/teknik yang ditempuh yang terdiri dari:

- a) Prediksi kebutuhan (*demand*) SDM di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan dengan menggunakan analisis statistik karena tersedia data kuantitatif secara lengkap yang setelah dianalisis akan menghasilkan keputusan dengan tingkat kepastian/keakuratan (*certainty*) tinggi.
- b) Prediksi kebutuhan (*demand*) SDM di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan dengan mempergunakan data kuantitatif yang tidak lengkap dan ditunjang informasi kualitatif, yang menghasilkan keputusan dengan memiliki risiko (*risk*).

c) Prediksi kebutuhan (*demand*) SDM di lingkungan suatu organisasi/perusahaan dengan mempergunakan seluruhnya informasi kualitatif, yang menghasilkan keputusan dengan tingkat kepastian rendah (*uncertainty*), sehingga cenderung bersifat spekulatif.

6) Pertimbangan politik

Kondisi politik nasional (dalam negeri) dan internasional (global), sangat besar pengaruhnya pada pertumbuhan ekonomi negara di mana sebuah perusahaan melaksanakan operasional bisnis. pertumbuhan ekonomi yang positif karena kondisi politik stabil merupakan kondisi yang mampu memberikan dukungan pada stabilitas eksistensi dan bahkan pengembangan organisasi/perusahaan.

7) Nilai-Nilai

Pengambil keputusan atau pembuat kebijaksanaan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan adalah manusia sebagai makhluk normatif yang hidup di dalam dan dengan nilai-nilai, yang mengatur kehidupannya sebagai makhluk individual dan makhluk sosial. Dalam kodrat sebagai makhluk normatif itu manusia cenderung untuk hidup bersama di dalam masyarakat, antara lain dengan membentuk organisasi/perusahaan, sebagai wadah kehidupan bersama dalam kebersamaan.

Dalam kenyataan di samping nilai-nilai tersebut di atas, masih terdapat dua nilai yang besar pengaruhnya dalam mengambil keputusan dan pembuatan kebijaksanaan. Kedua nilai-nilai tersebut adalah :

a) Nilai-nilai mutlak

Nilai-nilai yang bersumber dari Agama (khususnya agama samawi), yang diberitahukan melalui firman-firman Tuhan Yang Maha Esa, yang tidak berubah-ubah dan berlaku mutlak sejak diturunkan sampai akhir zaman. Nilai-nilai ini bukan hasil ciptaan manusia dalam menjalani dan menjalankan hidup dan kehidupannya, namun dijadikan pedoman dalam berpikir, bersikap dan berperilaku, sehingga sangat besar pengaruhnya pada para pengambil keputusan termasuk dalam membuat perencanaan SDM di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan.

b) Nilai-nilai nisbi

Nilai-nilai ini disebut juga nilai-nilai filsafat dan nilai-nilai sosial, yang diciptakan manusia dalam menjalani dan menjalankan hidup dan kehidupannya sebagai makhluk normatif, makhluk individual dan makhluk sosial.

2. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologi etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti watak kesusilaan, karakter, kebiasaan atau tujuan moral individu atau pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak atau pun gagasan komprehensif mengenai tatanan.¹¹

Menurut Sinamo etos kerja adalah perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma disini berarti konsep utama

¹¹Ferry Nofliadi, “*Hubungan Antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*” dalam Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung Tahun 2014, h. 4

tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang melahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Sinamo menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.¹²

Menurut Ali, etos kerja islami adalah suatu orientasi yang mempunyai suatu pengaruh luar biasa pada orang-orang islam dan organisasinya. Etos kerja islam dibangun oleh empat pilar yakni usaha, kompetisi, ketransparaan, dan perilaku moral yang bertanggung jawab dalam bekerja. Hal ini menyiratkan pekerjaan itu adalah suatu kebaikan untuk memenuhi kebutuhan seseorang, dan adalah suatu cara untuk mendapatkan keseimbangan dalam individu seseorang dan kehidupan sosial. Hal ini terwujud menurut ahmad bukan sebuah pengingkaran hidup, tapi untuk pemenuhan seumur hidup dan menjadi pedoman dalam melakukan kegiatan bisnis. Selanjutnya Ali mengatakan bahwa etos kerja islami memandang bekerja adalah sebuah kebijakan, bekerja dilakukan dengan kerjasama, dan konsultasi merupakan cara untuk mengatasi masalah dan

¹² Andry Hadiansyah, Rini Purnamasi Yanwar, "Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT AE" dalam Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol 3, No 2, Tahun 2015, h. 152

mengurangi melakukan kekeliruan dalam bekerja. Hubungan sosial ditempat kerja dapat menjalin dengan menjaga keseimbangan membaca kitab suci, dan berdoa.¹³

b. Kategori Etos Kerja

Etos berkaitan dengan pertanyaan “Bagaimana anda bersikap, dan apa yang anda lakukan?” Maka, etos kerja didunia kerja menyiratkan 2 hal penting. Pertama, bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kedua, bagaimana ia melakukan pekerjaannya.¹⁴

Etos kerja “Bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya” memancarkan ekspresi etika kerjanya. Etika kerja adalah prinsip-prinsip moral yang perilaku seseorang dalam bekerja. Etika kerja ini akan menentukan apa yang dilakukan, atau akan dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Apa yang benar dan dapat diterima versus apa yang tidak benar dan tidak dapat diterima. Dengan demikian, etos kerja merefleksikan banyak hal tentang siapa, dan bagaimana seseorang didunia kerja.

Di dunia kerja, seseorang yang memperagakan etos kerja “bagaimana ia melakukan pekerjaannya” yang baik, biasanya terpilih untuk posisi yang lebih baik, lebih banyak tanggung jawab, dan promosi. Sebaliknya, jika tidak, maka pimpinan perusahaan bisa saja menganggap bahwa sang karyawan gagal memberikan nilai wajar untuk upah yang diterima. Tidak ada promosi, dan tidak pula diberikan tanggung jawab yang lebih besar. Seseorang yang bekerja serius

¹³ Ema Yudianti, “*Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religiusitas*” dalam Jurnal Psikologi Islami, Vol 2, No 2, Tahun 2016, h. 5

¹⁴Desmon Ginting, “*Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*” (Kompas Gramedia, 2016), h.44-45

dam sesuai dengan aturan main yang ada, seyogyanya akan dihargai. Sebaliknya, bagi mereka yang tidak, tentunya akan menuai sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Seseorang yang tidak mau bekerja janganlah ia makan.

Untuk bekerja serius seseorang harus bisa datang tepat waktu, menaati jadwal makan siang sesuai dengan waktu yang diberikan, bekerja sesuai dengan aturan main yang ada, dan tidak mengatakan sakit jika tidak sakit. Untuk bisa melakukan ini tentunya memerlukan motivasi yang kuat. Tanpa etika kerja yang bertolak dari seperangkat nilai-nilai moral kerja yang tepat, motivasi kuat tidak akan ada, dan peragaan etos kerja yang sederhana ini saja cenderung mustahil.

Secara minimum, etos kerja yang diperagakan seharusnya mengandung 3 hal. pertama, bekerja keras, kedua, mengerjakan pekerjaan dengan serius, dan ketiga, memberikan nilai yang sepadan dengan paket remunerasi yang kita terima.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

1) Agama

Agama merupakan sistem nilai yang memengaruhi seluruh aspek dan pola hidup penganutnya termasuk aspek etos kerja. Secara tidak langsung etos kerja dipengaruhi oleh agama dan tingkat kereligiusan seseorang. Etos kerja yang rendah berarti rendahnya kualitas keagamaan.

2) Budaya

Sikap mental, kedisilinan dan semangat dalam bekerja disebut sebagai etos budaya dalam kehidupan bermasyarakat. Etos budaya disebut pula sebagai etos kerja. Suatu masyarakat yang mempunyai sistem nilai budaya yang baik, akan mempunyai etos kerja yang baik pula dan sebaliknya. Masyarakat yang

mempunyai sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etos kerja yang rendah pula.

3) Sosial politik

Struktur politik menggerakkan masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja dengan baik. Etos kerja harus dibarengi dengan kondisi dan struktur politik yang sesuai pada kondisi masyarakat.

4) Kondisi lingkungan

Lingkungan alam yang baik memengaruhi manusia untuk melakukan usaha, mengelola, dan mengambil manfaat yang ada di sekitarnya. Sehingga dengan demikian etos kerja dapat muncul karena faktor lingkungan.

5) Pendidikan

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam peningkatan etos kerja. Suatu masyarakat yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan menghasilkan etos kerja yang baik dan sebaliknya. Jika masyarakat memiliki tingkat pendidikan yang rendah maka etos kerja pun juga rendah.¹⁵

d. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Etos kerja tumbuh apabila seseorang mengetahui dan memahami kedudukannya dan amanahnya dalam sebuah perusahaan. Sehingga dengan memaknai hal berikut akan menumbuhkan etos kerja:¹⁶

¹⁵Ayuk Wahdanfiari Adibah dalam Skripsi *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”*. Tahun 2014, h. 39-41

¹⁶Jansen Sinamo, *“Delapan Etos Kerja Profesional”*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011) h. 12

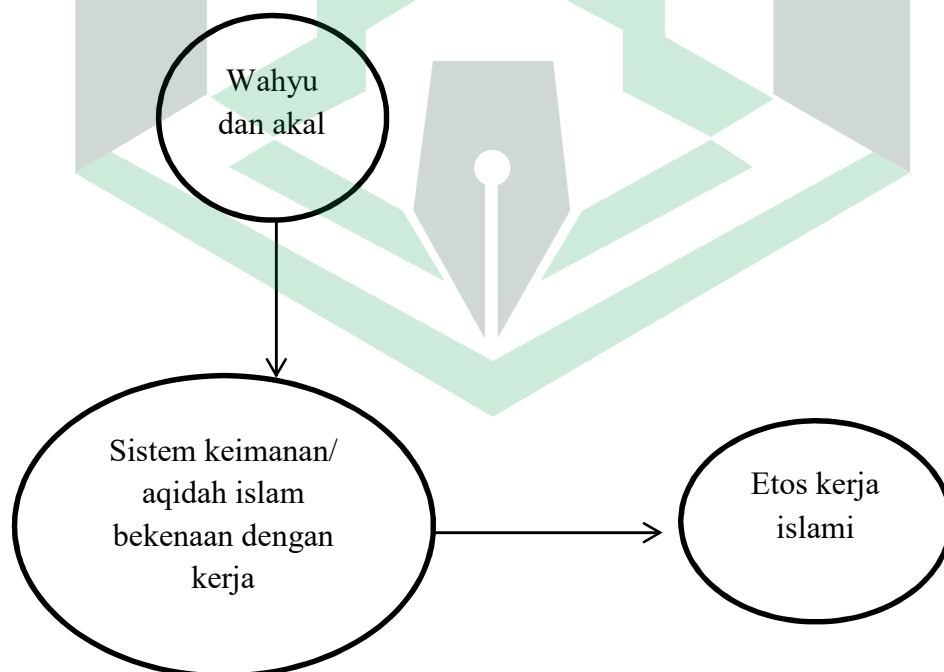
- 1) Pekerjaan adalah sebuah rahmat (Aku bekerja tulus penuh rasa syukur).
 - 2) Pekerjaan adalah sebuah amanah (Aku bekerja penuh tanggung jawab).
 - 3) Pekerjaan adalah sebuah panggilan yang harus segera dijawab (Aku bekerja tuntas penuh integritas).
 - 4) Pekerjaan adalah sebuah wadah aktualisas diri (Aku bekerja keras dengan penuh semangat).
 - 5) Pekerjaan adalah sebuah ibadah jika diniatkan untuk kebaikan (Aku bekerja serius penuh kecintaan).
 - 6) Pekerjaan adalah sebuah seni (Aku bekerja cerdas penuh kreativitas).
 - 7) Pekerjaan adalah sebuah kehormatan (Aku bekerja penuh ketekunan dan keunggulan).
 - 8) Pekerjaan adalah sebuah pelayanan (Aku bekerja dengan penuh kerendahan hati).
- e. Prinsip-prinsip Etos Kerja¹⁷
- 1) Kerja berhubungan dengan aktivitas dan juga aman yaitu melakukan pekerjaan yang baik sehingga akan mendatangkan keberkahan, keamanan dan tentunya nilai-nilai positif.
 - 2) Ada orientasi pencapaiannya yaitu etos kerja memiliki tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dengan adanya etos kerja lebih memotivasi seseorang dalam bekerja.

¹⁷<https://uangteman.com/blog/info/prinsip-etos-kerja/> Diakses pada tanggal 09 Januari 2018 Pukul 09.45 Wita

- 3) Berkarakter kuat dan dapat dipercaya yaitu senantiasa menaati norma-norma yang ada dalam mencari keuntungan sehingga karakter tetap dijaga.
- 4) Kerja keras yaitu etos kerja dicapai dengan kerja keras serta usaha yang maksimal sehingga tujuan dari etos kerja dapat dicapai sesuai harapan.
- 5) Kerja cerdas adalah ketika seseorang mengetahui kompetensi yang ia miliki sehingga tidak memaksakan diri untuk meraih posisi yang lebih padah. tak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, hal ini akan merugikan pihak dari perusahaan tersebut. Dengan bekerja dengan ikhlas maka tidak ada pekerjaan akan terasa berat.

f. Terbentuknya Etos Kerja Islami

Menurut Asifuddin etos kerja manusia terbentuk, yang bersifat islami dapat digambarkan sebagai berikut :



Tabel 2.2

Terbentuknya Etos Kerja Islami

Gambar diatas menjelaskan paradigma terbentuknya etos kerja islami. Etos kerja islami terpancar dari sistem keimanan/ aqidah islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional menurut fungsi masing-masing.

Etos kerja islami terbentuk secara garis besar tanpa menyertakan persoalan atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, seperti yang mendorong, menghambat atau mengagalkannya. Ternyata etos kerja itu bukan sesuatu yang didominaasi oleh urusan fisik-lahiriah. Etos kerja merupakan buah atau pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin orang itu.¹⁸

g. Indikasi-Indikasi Orang Beretos Kerja Tinggi

Indikasi-indikasi orang beretos kerja tinggi pada umumnya meliputi sifat-sifat :¹⁹

- 1) Aktif dan suka bekerja keras
- 2) Bersemangat dan hebat
- 3) Tekun dan profesional
- 4) Efisien dan kreatif
- 5) Jujur, disiplin dan bertanggung jawab
- 6) Mandiri
- 7) Rasional dan memiliki visi yang jauh kedepan
- 8) Percaya diri namun mampu bekerjasama dengan orang lain
- 9) Sederhana, tabah dan ulet

¹⁸ Asifudin, Janan Ahmad. "Etos Kerja Islami". (Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2004). H. 32

¹⁹ Asifudin, Janan Ahmad. "Etos Kerja Islami". (Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2004). H. 38

10) Sehat jasmani dan rohani

h. Ciri etos kerja muslim

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus-menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*). Secara metamorfosis bahkan dapat saya katakan bahwa seorang muslim itu sanat kecanduan untuk beramal saleh. Jiwanya gelisah apabila dirinya hampa tidak segera berbuat kesalehan. Ada semacam dorongan yang sangat luar biasa untuk memenuhi hasrat memuaskan dahaga jiwanya yang hanya terpenuhi bila dia berbuat kesalehan tersebut :²⁰

1) Mereka kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang. Apakah dia orang kaya atau miskin. Penjahat atau orang alim akan memperoleh jatah deposito waktu yang sama, yaitu 24 jam atau 1.440 menit atau sama dengan 86.400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan deposito tersebut.

²⁰ K.H. Toto Tasmara, “Membudayakan Etos Kerja Islami” (Gema Insani press 2002), h.73-87

Salah satu ciri orang modern adalah mereka yang menyikapi waktu dengan sangat bersungguh-sungguh. Mesin waktu yang melingkari lengan anda (jam tangan) bukan sekedar gengsi, melainkan benar-benar menunjukkan fungsi. Bahkan, tidak berlebihan bila saya katakan bahwa orang modern adalah orang yang telah dibentuk oleh sang waktu. Seluruh agendanya, sejak dari mulai bangun tidur di pagi hari sampai kembali ke tempat tidur di malam hari, telah diatur oleh waktu. Ada semacam alarm *system* dalam diri kita, kapan harus bangun, kapan harus berangkat bekerja, kapan harus begini, dan kapan harus begitu, semuanya menunjukkan betapa diri kita telah diatur oleh sang waktu tersebut.

2) Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang diambil dari bahasa arab mempunyai arti : bersih, murni (tidak terkontaminasi), sebagai antonim dari syirik (tercampur). Ibarat ikatan kimia air (H_2O), dia menjadi murni karena tidak tercampur apapun, dan bila sudah tercampur sesuatu (misalnya CO_2), komposisinya sudah berubah dan dia bukan lagi murni H_2O . Kata ikhlas dapat disejajarkan dengan *sincere* (bahasa latin *sincerus: pure*) yang berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar yang keluar dari hati nuraninya yang paling dalam.

Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Cinta yang putih adalah bentuk keikhlasan yang tidak ingin menjadi rusak karena tercampur hal lain selain terpenuhny dahaga cinta. Mereka takut bahwa sesuatu pekerjaan yang dilatarbelakangi motivasi atau pamrih selain

melaksanakan amanah, walaupun atas nama “ikhlas dan cinta”, akan berubah menjadi komoditas semata-mata. Keikhlasan hanya menjadi label atau simbol dari pengesahan dirinya untuk berbuat munafik.

3) Mereka kecanduan kejujuran

Imam al-Qusairi mengatakan bahwa kata *shadiq* ‘orang yang jujur’ berasal dari kata *shidq* ‘kejujuran’. Kata *shiddiq* adalah bentuk penekanan (*mubalaghah*) dari *shadiq* dan berarti orang yang didominasi kejujuran.

Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*marally upright*). Dirinya telah dibelenggu, dikuasai dan diperbudak oleh kejujuran. Dia merasa bangga menjadi budaknya Allah (‘abdullah). Dia merasa merdeka karena terpenjara oleh kejujuran. Tindakan yang menyimpang dari nilai ruhani kejujurannya itu berarti dia telah mengkhianati diri dan keyakinannya sendiri.

4) Mereka memiliki komitmen (Aqidah, Aqad, I’tiqad)

Komitmen yang dimaksudkan dari bahasa latin adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehinga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu dan diyakininya (i’tiqad).

Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stresnya dan dilaporkan bahwa mereka yang berkomitmen itu merupakan orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya itu.

5) Istiqomah, kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelolah stres dengan tetap penuh gairah.

Dari sebuah penelitian, ditemukan bahwa mereka yang mampu mengelolah stres dengan tabah dan keuletan, memandang tekanan bukan sebagai beban, melainkan tantangan yang menyenangkan, dan memandang perubahana sebagai kesempatan untuk berkembang, ternyata mereka lebih mampu mengatasi kesulitan, lebih adaptif, dan berhasil.

3) Pengalaman Kerja

a. Pengertian

Pengalaman kerja adalah suatu cara dalam pembentukan pengetahuan dan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.²¹

²¹Manulang, "*Manajemen Personalia*", (Gh.ia Indonesia : Jakarta. 1984) h.15

Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.²²

Pengertian di atas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan ukuran waktu yang digunakan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan tersebut tepat pada waktunya.

b. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- 1) Aksinya baik yaitu setiap karyawan yang memiliki pengalaman akan melakukan pekerjaan yang baik dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Aksinya kuat yaitu menciptakan kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan setiap hari
- 3) Cepat tanggap sebelum terjadi kecelakaan kerja
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja seorang karyawan yang memiliki pengalaman dapat menebak akan muncul kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang yaitu seorang karyawan yang memiliki pengalaman akan mempunyai keyakinan yang cukup besar.²³

²² Nano Ismanto dalam Skripsi “*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribik Kecamatan Gebok Kabupaten Kudus*”. Tahun 2005, h. 10

c. Faktor Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian yang sangat memengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja yang membuatnya memiliki skill yang lebih baik maka akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.²⁴

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

²³Marwan, Asri, "*Pengelolaan Karyawan*", (BPFE : Yogyakarta, 1986), h. 27

²⁴ Ardika Sulaeman. "*Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*", Jurnal Trikonomika.No.1.Vol.13.(2014).h. 93.

- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.²⁵

d. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1) Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.²⁶

²⁵ Nano Ismanto dalam Skripsi “*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribik Kecamatan Gebok Kabupaten Kudus*”. Tahun 2005, h. 11

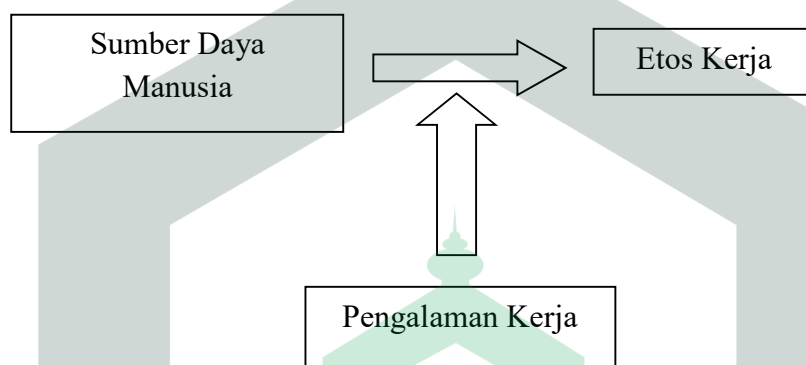
²⁶ Nano Ismanto dalam Skripsi “*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribik Kecamatan Gebok Kabupaten Kudus*”. Tahun 2005 h. 12

C. *Hipotesis Penelitian*

H₁ : Diduga ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja

H₂ : Diduga Pengalaman Kerja memoderasi pengaruh kualitas sumber daya manusia pada etos kerja

D. *Kerangka Pikir*



Gambar 2.2. Kerangka Pikir

Berdasarkan alur kerangka pikir tersebut, dapat diketahui bahwa sumber daya manusia sebagai variabel bebasnya (independen) akan memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab dari variabel terikatnya (dependen) yaitu etos kerja. Sedangkan pengalaman kerja merupakan variabel moderatornya atau penengah. variabel moderator ini akan memperlemah atau memperkuat pengaruh sumber daya terhadap etos kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, penelitian menggunakan instrumen, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.¹

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu suatu tempat atau wilayah dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk menghasilkan data-data yang diperlukan. Penelitian ini akan dilaksanakan di Bank Syariah Mandiri di Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2019 – Juni 2019.

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Alfabeta : Bandung, 2013) h. 35-36

² Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*”, Cet. 16, (Bandung : Alfabeta, 2012), h. 13

C. Sumber data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sumber data primer. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel).⁵ Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah para karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo sebanyak 30 orang.

Sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih dari populasi.⁶ Sampel berguna untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian karena penggunaan sampel dapat meminimalisir penggunaan biaya dan mempersingkat waktu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik penarikan sampel yaitu total *sampling* dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah hanya 1 perusahaan tempat meneliti.

⁵Uma Sekaran dan Roger Bougie, “*Metode Penelitian untuk Bisnis*” Cet.6 ;Jakarta : Salemba Empat, 2014) h. 53

⁶Uma Sekaran dan Roger Bougie, “*Metode Penelitian untuk Bisnis*” Cet.6 ;Jakarta : Salemba Empat, 2014) h. 54

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan mengisi pertanyaan atau pernyataan. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan skala Likert (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju).

F. Metode Analisis Data

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program *Statistical Package for Sosial Sciense (SPSS) for Windows versi 20*. Sebelum melaksanakan interpretasi pada hasil regresi dari model penelitian yang akan digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data penelitian tersebut. Hal ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah model tersebut dapat dianggap relevan atau tidak.

a. Analisis Kuantitatif

Analisis ini dilaksanakan dengan metode analisis permasalahan yang diwujudkan dengan kuantitatif. Penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif karena jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert. Misalnya:

Nilai 1 untuk jawaban A sangat tidak setuju

Nilai 2 untuk jawaban B tidak setuju

Nilai 3 untuk jawaban C netral

Nilai 4 untuk jawaban D setuju

Nilai 5 untuk jawaban E sangat setuju

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif dengan melalui program *Statistical Package For Social Sciense (SPSS) for Windows versi 20*, alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan.⁷

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur benar atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan benar apabila pertanyaan pada kuesioner bisa menunjukkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas merupakan uji yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butirnya kita dapat lihat pada kolom *corrected item-total correlations*). Jika r hitung $>$ r table, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang dipakai untuk memperoleh data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat dipakai untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.⁸

Uji validitas ini dilakukan oleh 30 responden yaitu mahasiswa perbankan syariah perbankan syariah angkatan 2015 dengan karakteristik yang hampir sama

⁷Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 147

⁸Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 121

dengan sampel sesungguhnya yang memahami teori perilaku organisasi. Adapun hasil dari uji validitas kuesioner peneliti yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

No	Butir Soal	Hasil	Keterangan
1	Item 1	0,623	Valid
2	Item 2	0,553	Valid
3	Item 3	0,586	Valid
4	Item 4	0,66	Valid
5	Item 5	0,634	Valid
6	Item 6	0,652	Valid
7	Item 7	0,56	Valid
8	Item 8	0,734	Valid
9	Item 9	0,558	Valid
10	Item 10	0,545	Valid
11	Item 11	0,35	Valid
12	Item 12	0,707	Valid
13	Item 13	0,473	Valid
14	Item 14	0,743	Valid
15	Item 15	0,605	Valid
16	Item 16	0,615	Valid
17	Item 17	0,541	Valid
18	Item 18	0,63	Valid
19	Item 19	0,555	Valid
20	Item 20	0,574	Valid
21	Item 21	0,529	Valid
22	Item 22	0,555	Valid
23	Item 23	0,441	Valid
24	Item 24	0,582	Valid
25	Item 25	0,551	Valid
26	Item 26	0,444	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat dalam mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari variabel ataupun konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal atau *realible* adalah apabila jawaban responden terhadap pertanyaan sesuai dari waktu ke waktu. SPSS membagikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). *Cronbach Alpha* (α) adalah koefisien reabilitas yang menunjukkan seberapa baik poin (item) dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.⁹ Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$. Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan memperoleh data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak *realible*/konsisten.

Adapun hasil uji reliabilitas kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
<i>Sumber Daya Manusia (X)</i>	0,746	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,729	Reliabel
Pengalaman Kerja (Y)	0,793	Reliabel

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

c) Uji Asumsi Klasik

Ada empat asumsi klasik yang digunakan peneliti yaitu:

a) Uji Normalitas Data

⁹ Uma Sekaran dan Roger Bougie, “*Metode Penelitian untuk Bisnis*” Cet.6 ;Jakarta : Salemba Empat, 2014), h. 115

Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak sehingga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal ataupun diambil dari populasi normal.

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak.¹⁰ Model regresi yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen, merupakan korelasi yang baik. Apabila variabel independen saling memiliki korelasi antara satu dan lainnya, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen nilainya sama dengan nol.¹¹

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika ternyata terdapat korelasi, maka dinamakan terdapat problem autokorelasi. Autokorelasi muncul apabila terdapat sebab observasi yang berurutan sepanjang waktu yang memiliki kaitan antara satu

¹⁰Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI), h. 81

¹¹Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 105

sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada seseorang individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.¹²

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas.¹³ Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).¹⁴

d) Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear dengan variabel *Moderating Multiple Regression Analysis* (MRA), metode atau cara ini dilaksanakan dengan uji interaksi yaitu dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderasinya.

Variabel moderator (*moderating variable*) yaitu variabel yang memiliki pengaruh ketergantungan (*contingent effect*) yang kuat dengan hubungan variabel

¹²Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 110

¹³Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI), h. 97

¹⁴Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 139

terikat dan variabel bebas. Yaitu kehadiran variabel ketiga (variabel moderator) mengubah hubungan awal antara variabel bebas dan terikat.¹⁵

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif dengan melalui program *Statistical Package for Sosial Sciense (SPSS) for Windows versi 22*, alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan mengenai pengaruh sumber daya manusia terhadap etos kerja yang dimoderasi dengan pengalaman kerja.

e) Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen.¹⁶ Nilai R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi yang mengukur besar presentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.¹⁷

b) Uji signifikan Individual (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% (0,05). Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

¹⁵Uma Sekaran. *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. (Buku 1 Edisi 4; Jakarta: Salemba Empat, 2015), h. 119-120

¹⁶Purbayu Budi Santosadan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. (Edisi I; Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007), h. 144

¹⁷Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi III; Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), h. 44

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

c) Uji signifikan simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara serentak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y), koefisien ini didapat dengan mengambil akar dari koefisien determinasi R.¹⁸ Adapun persyaratan uji F sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.

d) Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Uji atau yang sering disebut juga *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan regresinya:

¹⁸Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi III; Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), h. 85

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e \dots$$

Keterangan :

Y = Etos Kerja

X₁ = Nilai sumber daya manusia

X₂ = Nilai pengalaman kerja

a = Konstanta atau bila harga (X=0)

b₁ = Koefisien dari sumber daya manusia

b₂ = Koefisien dari pengalaman kerja

X₁X₂ = Perkalian variabel bebas (uji interaksi)

e = Error

Jenis Variabel Moderasi

No	Hasil Uji	Jenis Moderasi
1	b ₂ non significant dan b ₃ signifikan	Moderasi Murni (<i>Pure Moderator</i>)
2	b ₂ signifikan dan b ₃ signifikan	Moderasi Semu (<i>Quasi Moderator</i>). Quasi moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang sekaligus menjadi variabel independen
3	b ₂ signifikan dan b ₃ non signifikan	Prediktor Moderasi (<i>Predictor Moderasi Variabel</i>). Artinya variabel moderasi ini hanya berperan sebagai variabel prediktor (independen) dalam model hubungan yang dibentuk
4	b ₂ non significant dan b ₃ non signifikan	Moderasi Potensial (<i>Homologiser Moderator</i>). Artinya variabel tersebut potensial menjadi variabel moderasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.

1. Sejarah Singkat PT. Bank Mandiri Syariah

Krisis multi-dimensi yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 membawa hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah sistem perbankan syariah di Indonesia. Disaat bank-bank konvensional terkena imbas dari krisis ekonomi, saat itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyelamatkan perekonomian dari ancaman krisis yang berkepanjangan. Disisi lain, untuk menyelamatkan perekonomian secara global, pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan (merger) 4 bank pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo mejadi satu bank yang kokoh dengan nama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menetapkan PT Bank Mnadiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas PT Bank Susila Bakti (BSB). PT BSB merupakan salah satu bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis ekonomi, PT BSB juga melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Sebagai tindak lanjut dari pemikiran pengembangan sistem ekonomi syariah, pemerintah memberlakukan UU No. 10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi bank

umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Sebagai respon, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah, yang bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Tim pengembangan perbankan syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, tim pengembangan perbankan syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB bertransformasi dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam akta Notaris: Sujipto, SH., No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No.1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui surat keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No.1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri (BSM) secara resmi mulai beroperasi dimulai pada hari senin tanggal 1 November 1999 (25 Rajab 1430 H). PT Bank Syariah Mandiri (BSM) hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri (BSM) berkembang sebagai bank yang mampu memadukan keduanya yaitu antara harmonisasi idealisme dengan nilai spiritual yang melandasi

kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Tonggak sejarah PT Bank Syariah Mandiri :

- a. Pada tahun 1955 pendirian PT Bank Industri Nasional (PT BINA)
- b. Pada tahun 1967 PT BINA berubah nama menjadi PT Bank Maritim Indonesia
- c. Pada tahun 1973 PT Bank Maritim Indonesia berubah nama menjadi PT Bank Susila Bakti
- d. Pada tahun 1999 PT Bank Susila Bakti dikonversi dan berubah nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

2. Gambaran umum lokasi penelitian

Bank Syariah Mandiri cabang pembantu Palopo didirikan pada tanggal 26 Desember 2009 terletak di Jl. Andi Djemma dengan 5 orang karyawan yang terdiri dari teller, *pauwing officer*, *marketing*, gadai dan pimpinan. Bank syariah mandiri cabang pembantu palopo didirikan atas dasar Islam dengan tujuan untuk mempromosikan dan mengembangkan penerapan prinsip-prinsip Islam. Dengan didasari keinginan syariah mandiri untuk mengembangkan cabang di wilayah palopo sekaligus bisnis secara syariah untuk memasyarakatkan ekonomi syariah.

Pada bulan februari 2017, kantor Bank Syariah Mandiri cabang pembantu palopo dipindahkan pada Jl. Dr. Ratulangi karena kondisi kantor yang sudah tidak memadai dengan jumlah karyawan yang meningkat sejak didirikan dan semakin berkembangnya bank syariah mandiri dalam memberikan layanan kepada

nasabahnya. Sebagaimana Bank Syariah Mandiri pusat, Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Palopo tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya.

Prinsip yang diikuti oleh bank islam adalah :

- a. Larangan riba dalam berbagai bentuk transaksi
- b. Melakukan kegiatan usaha dan perdagangan berdasarkan perolehan keuntungan yang sah
- c. Memberikan zakat.

Didalam menjalankan fungsinya sebagai pelayanan sistem perbankan syariah, BSM menjalankan fungsinya yang sama dengan perbankan konvensional yaitu sebagai lembaga intermediasi (penyaluran), dari nasabah pemilik dana (Sahibul Mal) dengan nasabah yang membutuhkan dana. Namun nasabah dana dalam BSM Kota Palopo diperlakukan dengan investor dan penitip dana. Dana tersebut disalurkan oleh perbankan syariah kepada nasabah pembiayaan untuk beragam keperluan, baik produktif (investasi dan modal kerja maupun konsumtif).

2. Visi dan Misi

Visi Bank Syariah Mandiri (BSM).

Bank Syariah terdepan dan modern. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka BSM menetapkan 6 (enam) misi yang harus dilaksanakan yaitu :

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- f. Meningkatkan kpedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

3. Budaya perusahaan

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi BSM, insan-insan BSM perlu menerapkan nilai-nilai yang relatif seragam. Insan-insan BSM telah menggali dan menyepakati nilai-nilai dimaksud, yang kemudian disebut BSM *Shared Values*. BSM *Shared Values* tersebut adalah *ETHIC (Exellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Costumer Focus)*, yaitu :

- a. *Excellence* yaitu bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.

- b. *Teamwork* yaitu aktif, bersinergi untuk sukses bersama
- c. *Humanity* yaitu peduli, ikhlas, member maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri.
- d. *Integrity* yaitu jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab.
- e. *Costumer focus* yaitu berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.

4. Struktur Organisasi

Kantor cabang Syariah Mandiri Kota Palopo merupakan wujud dari Mandiri dalam hal Unit Usaha Syariah (UUS) dalam usahanya mengembangkan pelayanannya kepada nasabah. Sebagaimana motto Mandiri sendiri yaitu menjadi Bank Komersial terkemuka dengan mementingkan kepuasan nasabah.

Berikut tugas dan tanggung jawab setiap bagian dalam struktur organisasi Bank Syariah Mandiri cabang Palopo :

- a. *Branch Manajer*
 - 1) Memastikan tercapainya target bisnis cabang yang telah ditetapkan berikut unit kerja dibawa kordinasinya meliputi pendanaan, pembiayaan, *feebased*, dan laba bersih secara kuantitatif dan kualitatif.
 - 2) Memastikan kepatuhan tingkat kesehatan dan prudentialitas seluruh aktivitas cabang
 - 3) Mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi secara langsung unit-unit kerja menurut tugasnya antara lain pelayanan nasabah, pengembangan dan

pengendalian usaha serta pengelolaan administrasi di lingkungan cabang dan cabang pembantu.

b. *Mikro Banking Manajer* (MBM)

- 1) Memastikan tercapainya target bisnis.
- 2) Memastikan kualitas aktiva produktif dalam kondisi *performing financing*.
- 3) Memastikan pelaksanaan penagihan, restrukturisasi dan *recovery* nasabah.
- 4) Memastikan kelengkapan, kerapian dan keamanan dari dokumentasi.

c. *Branch Operasional Service Manajer* (BOSM)

- 1) Memastikan layanan nasabah yang optimal dan sesuai standar.
- 2) Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi, dokumentasi dan kearsipan sesuai ketentuan.
- 3) Memastikan ketersediaan likuiditas
- 4) Memastikan terkendalinya biaya operasional dengan efisien dan efektif
- 5) Mengesahkan pembukaan dan penutupan rekening.
- 6) Melakukan *approval* dan *complaint manajemen system*.
- 7) Melakukan permintaan kartu ATM instan dan reguler

d. *Consumer Banking Relationship Manajer* (CBRM)

- 1) Meningkatkan pertumbuhan portofolio pendanaan pembiayaan dan *fee based* pada segmen consumer
- 2) Memastikan tersedianya data dan membuat rencana kerja berdasarkan data calon nasabah dan potensi pasar

- 3) Melaksanakan kerja sama dengan pihak ketiga
- 4) Membuat rencana kerja dan pengembangan *bussines network* dengan *branch manajer*.

- 5) Memastikan tersedianya data laporan *monitoring portofolio* dana pembiayaan dan produk keagenan

e. *Pauwing officer* (PO)

- 1) Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai
- 2) Memastikan kualitas (kadar barang yang dijaminkan)
- 3) Menindaklanjuti permohonan pembiayaan gadai sesuai dengan ketentuan
- 4) Memastikan proses pencairan pembiayaan sesuai dengan keputusan komite pembiayaan gadai
- 5) Memutakhirkan dokumen dan data nasabah sesuai dengan ketentuan
- 6) Memenuhi segala standar layanan gadai

f. *Mikro finance analist* (MFA)

- 1) Melakukan verifikasi usaha, kelayakan usaha dan penilaian agunan
- 2) Melakukan kunjungan ke lokasi usaha dan agunan.
- 3) Melakukan penilaian agunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Melakukan penginputan pada sistem aplikasi FAS sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 5) Membuat NAF melalui system FAS atau manual berdasarkan hasil verifikasi dan penilaian agunan

6) Menyampaikan laporan bulanan ke unit risk

7) Melakukan monitoring atas kinerja pembiayaan sesuai yang dikelola

g. *Customer Service Representatif* (CSR)

1) Memberikan informasi produk dari jasa BSM pada nasabah

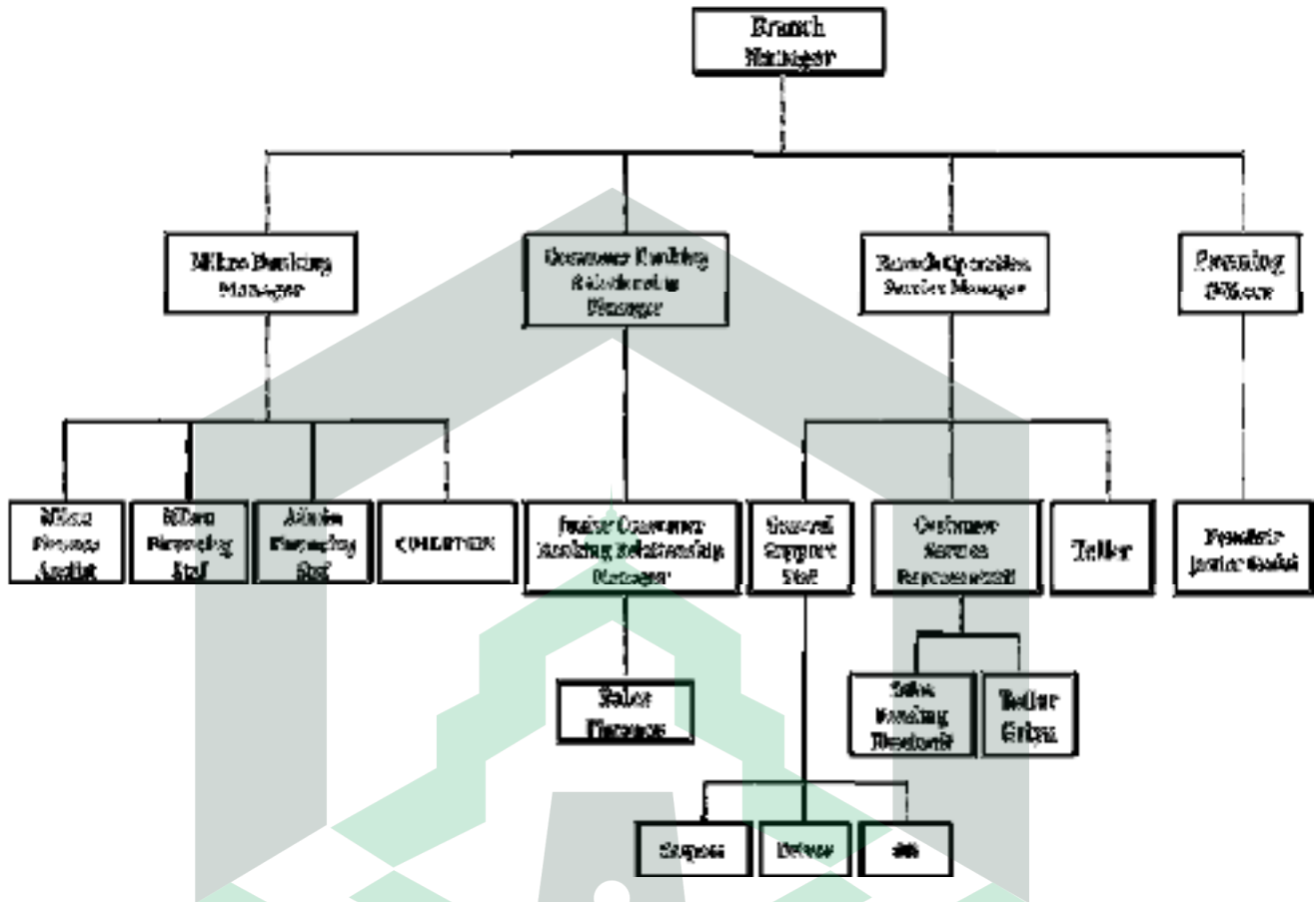
2) Memproses permohonan pembukuan dan penutupan rekening tabungan, giro, dan deposito

3) Mengelola kartu ATM dan surat berharga

4) Menginput data *customer* dan *loan facility* yang lengkap dan akurat.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Syariah Mandiri Cabang Pembantu Palopo



B. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari data yang masuk dapat terlihat bahwa responden yang mengisi kuesioner paling banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan berjenis kelamin perempuan. Tabel berikut menggambarkan data jenis kelamin responden dari hasil kuesioner.

Tabel 4.1.**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah reponden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	24	80
Perempuan	6	20
Jumlah	30	100

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel menunjukkan bahwa 80% responden yang menjawab kuesioner adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 20% berjenis kelamin perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak bekerja pada kantor BSM Kantor Cabang Pembantu Palopo.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia seseorang sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam memenuhi kebutuhannya. Sesuai hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner ternyata responden yang diteliti termasuk dalam kategori usia dewasa untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.**Karakteristik responden berdasarkan umur.**

Kelompok umur (Tahun)	Jumlah reponden (orang)	Persentase (%)
18 – 25	13	43,33
26 - 33	15	50
34 – 41	1	3,33
42 >	2	6,67
Jumlah	30	103.33

Sumber : data primer, diolah 2019.

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (36,66%) berumur 18 -25 tahun, sedangkan responden yang berusia 26 - 33 tahun sebanyak 15 responden (50%). Selanjutnya responden berusia 34 - 41 tahun sebanyak 1 responden (3,33%) dan responden yang berusia 42 tahun keatas sebanyak 2 responden (6,67%). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada BSM KCP Palopo lebih didominasi oleh karyawan yang telah memasuki usia dewasa dalam bertindak dan berpikir.

b. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Dari tabel berikut ini, dapat dilihat distribusi karyawan BSM KCP Palopo berdasarkan tingkat pendidikannya :

Tabel 4.3.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan	Reponden (orang)	
	Jumlah	Persentase (%)
SMA	8	26,67
S-1	22	73,33
Jumlah	30	100

Sumber : data primer, diolah 2019.

Data pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan tingkat pendidikan karyawan BSM KCP Palopo mayoritas (73,33%) berpendidikan S-1. Dan yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang (26,67%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata

karyawan BSM KCP Palopo memiliki pendidikan yang baik untuk menjawab kuesioner yang diberikan.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97784597
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,101
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output Spss

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf

signifikansi 0,05 atau ($0,200 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. *Uji Multikolinearitas*

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,186	6,772		,242	,033		
	Kualitas SDM	1,081	,266	,631	,061	,000	,878	1,139
	Pengalaman Kerja	,040	,105	,059	,379	,707	,878	1,139

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Output Spss

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF pada variabel kualitas sumber daya manusia (X1) sebesar 1,139 dan variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 1,139 lebih kecil daripada 10 atau ($1,139 < 10$) dan ($1,139 < 10$) sedangkan nilai *Tolerance* pada variabel kualitas sumber daya manusia (X1) sebesar 0,878 dan variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,878 lebih besar dari 0,10 atau ($0,878 > 0,10$) dan ($0,878 > 0,10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.6
Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,04763
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	15
Z	-,186
Asymp. Sig. (2-tailed)	,853

a. Median

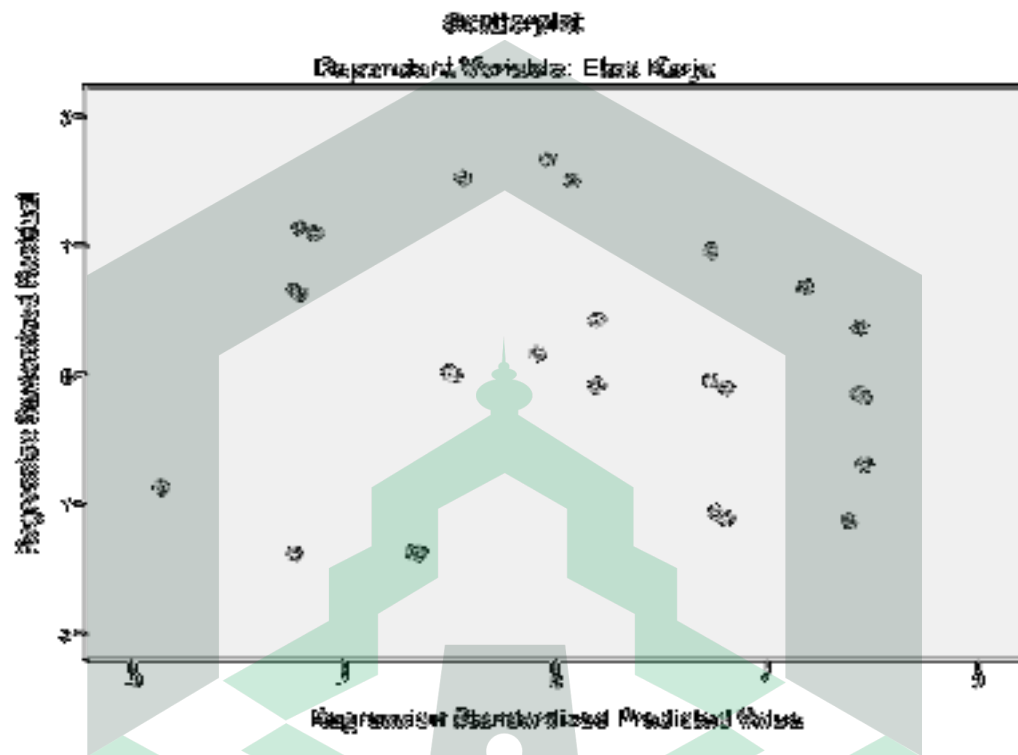
Sumber : Output Spss

Berdasarkan tampilan output “Runs Test” pada tabel 4.6 diketahui besarnya nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) yaitu 0,853 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,853 > 0,05$) hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi *autokorelasi* atau dapat berarti uji korelasi lolos.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output Spss

Berdasarkan output scatterplot di atas dapat diketahui bahwa:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola melebar kemudian menyempit dan melebar kembali Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas

2. Uji Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,951	6,366		,018
	Kualitas SDM	1,117	,246	,652	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Output Spss

Dari hasil uji parsial (Uji-t) pada tabel 4.7 tersebut jika dilihat dari nilai signifikan dimana jika nilai sig. $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Hasil dari output “Coefficients” nilai Sig. Kualitas sumber daya manusia $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap etos kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja.

2) Koefisien Determinasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,424	,404	2,018

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM

Sumber : *Output Spss*

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R Square) pada tabel 4.8 tersebut jika dilihat dari output *model summary*, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,424 (nilai 0,424 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,652 \times 0,652 = 0,424$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,424 atau sama dengan 42,4% . Angka tersebut mengandung arti bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap etos kerja sebesar 42,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 42,4\% = 57,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut error (e)

- b. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja yang dimoderasi dengan pengalaman kerja

1) *Moderated regression analysis (MRA)*

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,424	,404	2,018

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM

Sumber : Output Spss

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,563	,513	1,825

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM*Pengalaman Kerja, Kualitas SDM, Pengalaman

Kerja

Sumber : Output Spss

Dari hasil uji regresi variabel pada tabel 4.9 dan tabel 4.10 didapatkan nilai R Square (R^2) pada uji regresi variabel moderating pertama sebesar 0,424 atau 42,4% sedangkan setelah ada hasil persamaan uji regresi variabel moderating kedua didapatkan nilai R Square (R^2) naik menjadi 0,563 atau 56,3%.

Dengan melihat hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja akan dapat memperkuat hubungan antara kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian tersebut jika dilihat dari nilai signifikan dimana jika nilai sig. $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Hasil dari output "*Coefficients*" nilai Sig. Kualitas sumber daya manusia $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap etos kerja. Hal ini berarti bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palopo. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin kuat pengaruhnya terhadap etos kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mouren Bawelle dan Jantje Sepang mengatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya etos kerja bagi karyawan khususnya karyawan yang bekerja di sektor perbankan menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja.⁵⁰

Kualitas sumber daya manusia yang tinggi juga merupakan salah satu tolak ukur karyawan beretos kerja tinggi karena jika karyawan memiliki pendidikan, sikap dan keterampilan maka secara otomatis karyawan mampu menunjukkan kepribadian yang baik dan memiliki disiplin kerja yang mampu menghasilkan etos kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dan positif pasti juga memiliki etos kerja yang baik dan positif pula. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia merupakan kunci pokok dari terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Tanpa disediakannya sumber daya manusia yang handal, maka suatu tujuan organisasi itu tidak akan tercapai. Sebab tercapainya sesuatu itu tergantung pada siapa yang menjalankan, kalau saja yang menjalankan itu tidak handal, maka dipastikan suatu tujuan itu tidak terealisasi.⁵¹

⁵⁰Mouren Bawelle dan Jantje Sepang dalam Jurnal *“Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna”*. Tahun 2016, h.359

⁵¹Mukhamad Kasanudin dalam Skripsi *“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak”*. Tahun 2011, h. 98.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Karina Dewi dengan hasil yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵² Perbedaan dari penelitian ini adalah objek penelitian, lokasi penelitian dan salah satu variabel independen (X2) yang diteliti. Penelitian ini lebih terfokus pada karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Palopo dan variabel independen (X1) adalah pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan etos kerja karyawan di lingkup Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. Hasil ini pengamatan penulis, memberikan penjelasan bahwa karyawan di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo memandang bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu pendorong meningkatnya etos kerja dalam sebuah perusahaan. Sehingga dengan demikian pendidikan, keterampilan dan sikap memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan etos kerja karyawan. Oleh karena itu, praktisi Bank Syariah Mandiri sangat memerhatikan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rian Oztary Hardiansyah dengan hasil yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.⁵³ Faktor

⁵² Karina Dewi dalam Jurnal “*Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran*”. Jurnal Among Makarti. No 16.Vol 8 (2015), h. 62

⁵³Rian Oztary Hardiansyah dalam Skripsi “*Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*”. Tahun 2017, h. 69-70.

pertama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki oleh setiap karyawan atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras, kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. Seorang karyawan yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleha dengan menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Marga Propinsi Sulawesi Tengah.⁵⁴ Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara

⁵⁴ Saleha dalam Jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Jurnal Katalogis. No 3.Vol 4 (2016), h. 201

mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja yang tinggi akan menjadi prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengurangi sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas sumber daya manusia yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kualitas sumber daya manusia akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kemampuan karyawan dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan karyawan untuk kinerjanya, diantaranya setiap perusahaan harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja yang Dimoderasi Pengalaman Kerja

Dari hasil uji regresi variabel moderating pada tabel 4.9 dan tabel 4.10 didapatkan nilai R Square (R^2) pada uji regresi variabel moderating pertama sebesar 0,424 atau 42,4% sedangkan setelah ada hasil persamaan uji regresi variabel moderating kedua didapatkan nilai R Square (R^2) naik menjadi 0,563 atau 56,3%.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja akan dapat memperkuat hubungan antara kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja. Oleh karena itu pengalaman kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Pengalaman kerja memadai yang dimiliki oleh karyawan akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut.⁵⁵

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah yang mengatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan etos kerja berarah positif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja akan menambah etos kerja karyawan.⁵⁶ Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek etos kerja yang terdiri dari kinerja pegawai, disiplin

⁵⁵ Andika Dwi Putra, dkk dalam Jurnal “*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Administrasi Bisnis. No 1.Vol 43 (2017), h. 98

⁵⁶ Ayuk Wahdanfiari Adibah dalam Skripsi “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*”. Tahun 2014, h. 82

kerja dan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman kerja seperti masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh supratmi dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap etos kerja.⁵⁷ Perbedaan dari penelitian ini adalah objek penelitian, lokasi penelitian dan salah satu variabel independen (X1) yang diteliti. Penelitian ini lebih terfokus pada karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Palopo dan variabel independen (X1) adalah kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor pendukung kualitas sumber daya manusia yaitu pengalaman kerja, dengan adanya pengalaman kerja maka seseorang memiliki modal untuk masuk kedalam dunia pekerjaan dan mampu meminimalisir segala risiko yang ada dalam sebuah perusahaan. Adanya pengalaman kerja bagi sumber daya manusia yang dilaksanakan bagi perusahaan diharapkan dapat menciptakan etos kerja yang lebih bermutu sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang makin terampil, berkualitas dan berpengalaman sehingga lebih memudahkan dalam meraih kinerja perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andika Dwi Putra Dkk dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memengaruhi kemampuan kerja secara signifikan, nilai koefisien jalur bertanda positif yang berarti pengalaman

⁵⁷ Supratmi, "Pengaruh Tingkat Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi)". h.53

kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan atau dapat diartikan semakin berpengalaman karyawan tersebut maka semakin tinggi kemampuan kerjanya.⁵⁸

Berdasarkan hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan etos kerja karyawan di lingkup Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. Hasil ini pengamatan penulis, memberikan penjelasan bahwa karyawan di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo memandang bahwa pengalaman kerja merupakan pendorong meningkatnya etos kerja. Sehingga dengan demikian pengalaman kerja memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan etos kerja karyawan. Oleh karena itu, praktisi Bank Syariah Mandiri sangat memerhatikan kualitas pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja juga memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Agus Hermawan dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.⁵⁹ Pengalaman kerja seseorang akan ikut mematangkan yang bersangkutan untuk menghadapi tugas-tugas yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang akan membantunya untuk menentukan langkah-langkah tertentu yang dapat menunjang keberhasilan kerja. Oleh karena itu,

⁵⁸ Andika Dwi Putra, dkk dalam Jurnal “*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Administrasi Bisnis. No 1.Vol 43 (2017), h. 102

⁵⁹ M. Agus Hermawan, dalam Skripsi “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. Tahun 2017, hal. 78

pengalaman kerja dijadikan suatu sarana dalam mengasah keterampilan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dari sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bill Foster bahwa pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.⁶⁰ Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori yang ada dimana pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Terlebih pengalaman kerja membuat perusahaan tidak perlu melatih kemampuan dasar karyawan disetiap bidang sehingga memangkas waktu dan biaya yang bisa digunakan untuk hal-hal lain. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja dapat memahami pekerjaannya dengan cepat dan berhati-hati dibandingkan dengan seseorang yang tidak pernah bekerja sebelumnya apalagi jika pengalaman kerja sebelumnya pada bidang yang sama. Jadi, variabel pengalaman kerja sangat memengaruhi etos kerja yang tentu saja memengaruhi keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang.

⁶⁰ Nano Ismanto dalam Skripsi "*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribik Kecamatan Gebok Kabupaten Kudus*". Tahun 2005, h. 10

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneliian, hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis yaitu:

1. Hasil regresi menunjukkan ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja yaitu diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.424 atau 42,4% dengan nilai signifikan kualitas sumber daya manusia sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sumber daya manusia terhadap etos kerja sebesar 42,4% (H_0 ditolak dan H_1 diterima).
2. Hasil uji Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan nilai R Square (R^2) pada uji regresi variabel moderating naik dari 0.424 atau 42,4% menjadi 0.563 atau 56,3%. Dengan melihat hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja akan dapat memperkuat hubungan antara sumber daya manusia terhadap etos kerja (H_0 ditolak dan H_1 diterima)

B. Saran

1. Bagi Praktisi

Bagi lembaga keuangan syariah khususnya Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palopo untuk terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi agar dapat membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dari Bank Syariah Mandiri itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

Daftar Pustaka

- Agama Kementrian, *Al-Quran dan Terjemahnya*.2006 (Jakarta : CV, Pustaka Agung Harapan,),
- Adibah,Ayuk,Wahdanfiari.2014. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”.
- Agus, M Hermawan, 2017 dalam Skripsi “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*”.
- Asifudin, Ahmad Janan. “Etos Kerja Islami”. (Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2004).
- Asri,Marwan.1986. “*Pengelolaan Karyawan*”, (BPFE : Yogyakarta, 1986).
- Baharuddin, Ilham.2016, “Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar”, Dalam *Jurnal Indonesian Journal Of Business and Management Vol.2 N0 1 Tahun 2016*
- Basari, Indra. “Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Centra Multi Karya Bandung”, *Dalam Jurnal Universitas Komputer Indonesia*.
- Bawelle, Mouren.2016 dalam Jurnal “Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahunan”
- Dewi, karina, 2015 dalam Jurnal “*Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran* ”. Jurnal Among Makarti. No 16.Vol 8.
- Dwi, Andika Putra, dkk, 2017 dalam Jurnal “*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Administrasi Bisnis. No 1.Vol 43.
- Fuad, Nur dkk, 2017 *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi*, Dalam Jurnal EMBA Vol.5 N0.2.
- Gaol, L. Jimmy. 2014, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Kompas Gramedia).

Ghozali dan Mohammad Rizky Teguh Pratomo. “Analisis Pengaruh Kompetensi Wirausaha dan Kemampuan Mengindra Pasar Terhadap Keunggulan Untuk Meningkatkan Pendapatan”

Ginting Desmon.2016, “*Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*” (Kompas Gramedia),

<https://uangteman.com/blog/info/prinsip-etos-kerja/> Diakses pada tanggal 09 Januari 2018 Pukul 09.45 Wita

Ismanto Nano (2005) dalam Skripsi “*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribik Kecamatan Gebok Kabupaten Kudus*”.

Jakfar,Aziz.2007.“Studi Sumber Daya Manusia Terhadap Industrialisasi Di Madura”. *Jurnal Pengembangan Enenrgi Nuklir. No.2.Vol.9.*

Karim, Azhar. 2016 “Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok”, dalam *jurnal Balitbang Vol.1 Tahun 2016*

Kasanudin,Mukhamad. 2011 dalam Skripsi “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*”. hal. 98.

Manulang.1984 “*Manajemen Personalia*”, (Ghalia Indonesia : Jakarta.).

Nofliadi,Ferry.2014.“Hubungan Antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja” dalam Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung Tahun 2014,

Nanang,Nuryanta.2008, “Pengelolaan Sumber Daya Manusia”(Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *Jurnal Pendidikan Islam. No.1.Vol.1.*

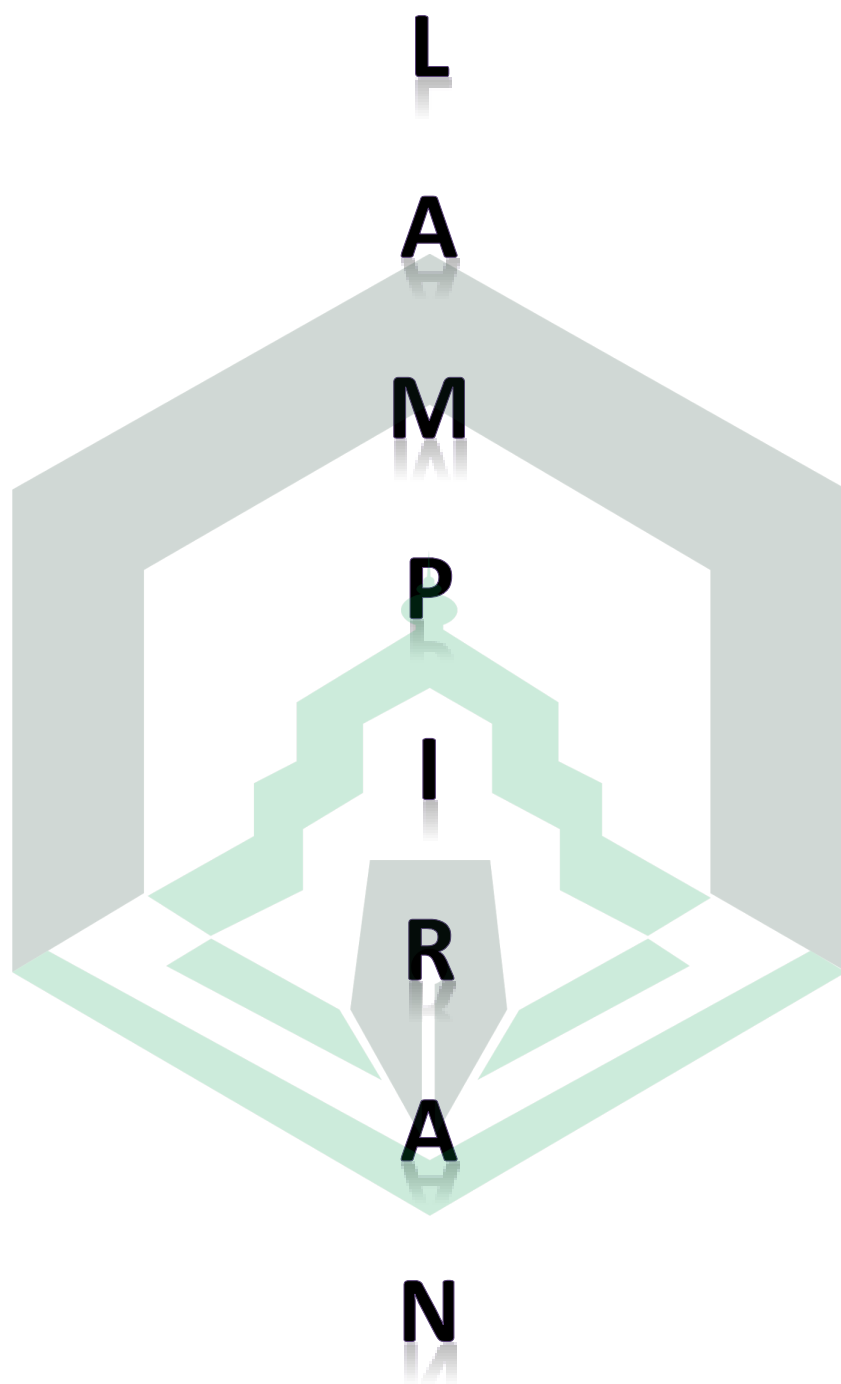
Nawawi,H,Hadari.2000.”*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*” (Cet 3: Gadjah Mada University Press,),

Nawawi,H,Hadari.2008 *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif* (Cet 4: Gadjah Mada University Press,2008).

Oztary, Rian Hardiansyah, 2017 dalam Skripsi “*Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*”.

Rizki Luthfy Rizki Auliano (2017) dalam skripsi “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur*”.

- Ruslan,Rusady.2006.“Metode Penelitian Public Relation Dan Komunikasi”. (Cet.3; edisi 1; Jakarta: PT. Raja Grafindo,),
- Saleha. 2016, dalam Jurnal “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah* ”. Jurnal Katalogis. No 3.Vol 4.
- Sarwono,Jonathan.2006.“*Analisis Data Penelitian*”, (Edisi, 1; Bandung : Andi Offset,),
- Sinamo,Jansen.2011. “*Delapan Etos Kerja Profesional*”, (Jakarta: Institut Mahardika,)
- Siregar,Syofian.2014 “*Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*” (Jakarta : PT Bumi Aksara,),
- Sugiyono.2012 “*Metode Penelitian Bisnis*”, (Cet. 16, Bandung : Alfabeta,),
- Sugiyono.2013.“*Metode Penelitian Manajemen*”, (Alfabeta : Bandung, 2013)
- Sugiyono.2014.“*Metode Penelitian Kuantitatif,Kuailitatif dan R&D*”.(Cet.20 ;Bandung: Alfabeta,2014),
- Sulaeman,Ardika.2014. “*Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*”, Jurnal Trikonomika.No.1.Vol.13.(2014).
- Supratmi. 2009. “*Pengaruh Tingkat Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Guru Bersertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang*”. Semarang: Skripsi tidak diterbitkan.
- Takwim,R,Lim.2016“*Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan*” dalam Jurnal Riset Manajemen Vol. 1 Tahun 2016.
- Tasmara,K.H. Toto “*Membudayakan Etos Kerja Islami*” (Gema Insani press2002),
- Sekaran,Uma dan Roger Bougie.2014. “*Metode Penelitian untuk Bisnis*” Cet.6 ;Jakarta : Salemba 4,),



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Terbentuknya Etos Kerja Islami.....	27
Gambar 2.2 kerangka pikir.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	62



DAFTAR SINGKATAN DAN SIMBOL

<i>Simbol</i>	<i>Keterangan</i>
HRD	Human Resource Development
TQM	Total Quality Management
SPSS	Statistical Package for Sosial Sciense
x	Kali
<	Kurang dari
>	Lebih dari
=	Sama dengan
+	Tambah
X	Variabel
X ₁	Variabel
Y	Variabel
%	Persen
H ₀	Hipotesis Nol
H ₁	Hipotesis satu
H ₂	Hipotesis dua

Dokumentasi



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Karyawan BSM KCP Palopo

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hartono Ahmad

NIM : 15 0402 0018

Prodi : Perbankan Syariah

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palopo yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Moderating”** Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner berikut ini.

Demikianlah, saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Palopo, MEI 2019
Peneliti

Hartono Ahmad

PETUNJUK KUESIONER

“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP ETOS KERJA DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING”

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini diperuntukan bagi seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Palopo
- b. Berilah jawaban pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

2. Karakteristik Responden

- a. Usia : tahun
- b. Jenis kelamin : laki-laki/ Perempuan *)
- c. Divisi/ bagian :
- d. Jabatan :
- e. Pendidikan terakhir :
- f. Masa kerja :
- g. Status:..

3. Keterangan Jawaban

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas Sumber Daya Manusia (XI)						
Pendidikan						
1	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaan					
2	Saya memiliki disiplin ilmu yang menunjang bidang pekerjaan saya					
Keterampilan						
3	Saya memiliki skill yang berkesesuaian dengan bidang pekerjaan saya					
4	Saya menggunakan kreatifitas dan inovasi dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya setiap hari					
Sikap						
5	Sikap tanggung jawab dibutuhkan dalam bidang pekerjaan saya					
6	Saya menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bidang pekerjaan saya					

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Etos Kerja (Y)						
Kinerja Pegawai						
7	saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
8	saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
9	saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya					
Disiplin Kerja						
10	Disiplin waktu yang saya miliki sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
11	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
12	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					
Motivasi Kerja						
13	saya merasa tertantang untuk selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
14	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan di akui oleh atasan					
15	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
16	saya merasa senang karna karyawan di tempat kerja ini dapat menerima saya sebagai partner yang baik					

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pengalaman Kerja (X2)						
Lama Waktu / Masa Kerja						
17	Dengan lama waktu kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
18	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan lama waktu kerja yang telah saya miliki sebelumnya					
19	Lama waktu kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan					
Penguasaan Pekerjaan						
20	saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif					
21	saya seringkali tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik					
22	selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan					
23	hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja					
Tingkat Keterampilan						
24	saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya					
25	dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja					
26	dalam bekerja, saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya					

~ Terimakasih ~

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah mengalihaksarakan suatu tulisan ke dalam aksara lain. Misalnya, dari aksara Arab ke aksara Latin.

Berikut ini adalah Surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penulisan skripsi ini.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat dibawah ini:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah

ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	ye

2. Vokal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda dia kritik atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

TandaVokal	Nama	Latin	Keterangan
أ	<i>Faṭḥah</i>	A	<i>ā</i>
إ	<i>Kasrah</i>	I	<i>ī</i>
أ	<i>Ḍammah</i>	U	<i>ū</i>

Riwayat Hidup



Nama : Hartono Ahmad
TTL : Palopo, 04 September 1997
Alamat : Cakalang Baru, Kec. Wara Timur, Kota Palopo
No HP : 082394394121
Nama Ayah : Ahmad Rahman
Nama Ibu : Nurmi Nurdin

Riwayat Pendidikan :

Sekolah Dasar Negeri 433 Bajoe di Desa Belopa, selesai pada tahun 2009. Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama di MTs Negeri Model Palopo dan selesai pada tahun 2012. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMK Negeri 1 Palopo, selesai pada tahun 2015. Untuk pendidikan Sarjana (S1) dilanjutkan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo pada tahun 2015, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Program Studi Perbankan Syariah, selesai pada tahun 2019.

Pengalaman Organisasi :

Staff Kaderisasi KAMMI IAIN Palopo, Kordinator Kaderisasi Kelompok Studi Ekonomi Islam, Ketua Umum HMPS Perbankan Syariah 2017/2018, Duta FEBI IAIN PALOPO, Ketua Kelompok Studi Pasar Modal Syariah, Staf Biro Ekonomi KAMMI Daerah Luwu Raya.